

Les desigualtats de gènere en la indústria de la música a Espanya. Un estudi de metodologia mixta

Miguel Ángel G. Escribano

UNIVERSITAT CARLOS III DE MADRID. DEPARTAMENT D'HUMANITATS: FILOSOFIA, LLENGUATGE I LITERATURA

migile@hum.uc3m.es

ORCID: 0000-0003-2456-9309

Dafne Muntanyola-Saura

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA. DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA

dafne.muntanyola@uab.cat

ORCID: 0000-0002-2684-9577

J. Ignacio Gallego

UNIVERSITAT CARLOS III DE MADRID. DEPARTAMENT DE PERIODISME I COMUNICACIÓ AUDIOVISUAL

juanignacio.gallego@uc3m.es

ORCID: 0000-0002-7604-0450

Rebut: 17/09/2021

Acceptat: 02/03/2022

RESUM

En l'actualitat de la indústria musical, moltes dones treballadores viuen experiències d'injustícia i desigualtat que, percebudes o no, estan causades per i afecten simultàniament el sistema de relacions de producció i la vida quotidiana. I aquestes experiències ja es fan evidents des de l'estat de desconeixement que comporta la inexistència de bases de dades i registres de les activitats econòmiques per gènere en aquesta indústria. S'intenta respondre així a una pregunta: com podem investigar les possibles experiències d'injustícies i desigualtats de gènere quan no hi ha registres oficials que ens aclarisquen les estructures bàsiques que ordenen les relacions de producció que afecten la vida quotidiana? Més encara quan avui hi ha evidències de sobra de la desigualtat històrica de les dones enfront dels homes en el terreny laboral. La metodologia mixta respon, per tant, a la situació d'injustícia i ignorància epistèmica que subjau en la present estructura de relacions laborals i conciliació familiar, i permet fer una anàlisi exploratòria i descriptiva de la seua situació des de tal premissa inicial. L'objectiu d'aquest article naix de la necessitat de presentar i justificar l'ús i els procediments d'una metodologia mixta de caràcter qualitatiu i quantitatiu com a eina necessària per a abordar la recerca sobre la situació de la dona treballadora de la indústria musical a Espanya.

Paraules clau: injustícia epistèmica; desigualtat de gènere; música; metodologia mixta

ABSTRACT. *Gender inequalities in the music industry in Spain. A mixed methodology study.*

In today's music industry, many female workers live experiences of injustice and inequality that, perceived or not, are caused by and simultaneously affect the system of production relations and daily life. Such experiences are already evident from the state of ignorance that comes with the lack of databases and records of economic activities separated by gender in this industry. This

paper attempts to answer a specific question: how can we investigate the possible experiences of gender injustices and inequalities when there are no official records to shed light on the basic structures that order the production relationships that affect daily life? This question is even more important when there is now ample evidence of the historical inequality of women compared to men in the labour market. Therefore, the mixed methodology used in this work responds to the injustice and epistemic ignorance that underlies the present structure of labour relations and the reconciliation of family life, allowing an exploratory and descriptive analysis of their situation from this initial premise. The aim of this article was to present and justify the procedures required to implement a mixed qualitative and quantitative methodology as a tool required to address research on the situation of female workers in the music industry in Spain.

Keywords: epistemic injustice; gender inequality; music industry; mixed methodologies

SUMARI*

Introducció

Delimitant la qüestió de la desigualtat

La problemàtica subjacent i un nou marc epistemològic per a la qüestió

- La metodologia mixta com a resposta a la problemàtica situació del desconeixement

El disseny de la investigació

Resultats de la investigació

Conclusions

Referències bibliogràfiques

Nota biogràfica

Autor per a correspondència / Corresponding author: Miguel Ángel Gil Escribano. Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Humanidades: Filosofía, Lenguaje y Literatura. C/ Madrid, 126, 28903, Getafe (Madrid).

Citació suggerida / Suggested citation: Gil Escribano, M. Á., Muntanyola-Saura, D., i Gallego, J. I. (2022). Les desigualtats de gènere en la indústria de la música a Espanya. Un estudi de metodologia mixta. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 136(2), 43-60. DOI: <http://doi.org/10.28939/iam.debats-136-2.3>.

INTRODUCCIÓ

Aquest article naix de la resposta que es va donar a una pregunta simple: quina és la situació de la dona treballadora de la indústria musical a Espanya? A l'empara de l'associació Mujeres de la Industria Musical (MIM) i de la Universitat Carlos III de Madrid, vam començar, el 2019, a elaborar una recerca que donés resposta a tal pregunta. Situació que s'hauria agreujat avui en dia, intuïm, després d'una pandèmia mundial que ha afectat tots els sectors econòmics de les societats, però sobretot aquells que se circumscriuen al voltant de la indústria de l'oci cultural. D'altra banda, tota injustícia social es correlaciona amb el que podem anomenar una injustícia epistèmica (Fricker, 2007; Medina, 2013), en la qual se circumscriuen el desco-

neixement i la incapacitat de donar nom i atribuir un sentit a les experiències de desigualtat i injustícia que són viscudes, amb la qual cosa s'impedeix el reconeixement de les possibles relacions de dominació que es fan presents (Young, 2000 [1990]).

D'aquesta manera, el problema principal al qual ens vam veure abocats va ser el de la inexistència de registres i bases de dades oficials que ens mostressen el context estructural de la dona, la distribució de posicions en la indústria musical, salaris i altres variables sociològiques. És a dir: ens trobem davant d'un buit d'informació sobre elles, des de l'àmbit de les fonts, que pugui descriure l'estructura poblacional. Com reconèixer els problemes de desigualtat i les injustícies

*Article traduït per Julia Salas Ballesteros

quan no hi ha fonts a les quals recórrer per a conèixer les formes materials i fonamentals de les relacions de producció i reproducció social?

Desconeixement i ignorància es van convertir, així, en el problema principal, la qual cosa ens va obligar a replantejar la recerca, en termes tant epistemològics com metodològics, cap a una anàlisi tant exploratòria com descriptiva de l'univers i la població que s'investigaven, a més d'una anàlisi qualitativa de les experiències relatades per les agents d'aquesta indústria. L'objectiu d'aquest article és presentar com vam donar resposta, mitjançant tècniques de mètodes mixtos, al descobriment d'aquesta altra qüestió subjacent en les relacions de desigualtat que afecten les dones en el món laboral, partint de la hipòtesi inicial que elles, igual que ocorre amb altres indústries i el mercat laboral en general, es troben en una situació de desigualtat tan històrica com present, de manera que les probabilitats que les dones assolisquen determinades posicions laborals i socioeconòmiques són inferiors que en el cas dels homes, malgrat tenir, fins i tot, una millor preparació.

DELIMITANT LA QÜESTIÓ DE LA DESIGUALTAT

La situació de les dones dins de les diferents indústries culturals ha sigut objecte de debat des de fa ja algun temps, fins al punt de portar la UNESCO, el 2019, a instar que els estats adoptessin, d'una banda, mesures de suport a la labor i presència de la dona en totes les activitats pròpies de la indústria cultural relatives a la creació i la producció de béns i serveis culturals, així com a l'elaboració d'un marc jurídic i legislatiu d'acord amb la necessitat d'una major igualtat de gènere. I, d'altra banda, a desenvolupar sistemes de seguiment que avaluessen els nivells de representació, participació i accés de la dona als diferents sectors i estructures de la indústria cultural, amb l'objectiu d'aconseguir que les «legislacions nacionals i internacionals sobre drets humans i llibertats fonamentals s'implementen i promoguen la igualtat de gènere i la llibertat artística» (UNESCO, 2019).

Aquesta iniciativa institucional, que a grans trets podríem enquadrar dins de les polítiques de reconeixement i redistribució (Fraser, 1990), prové dels diferents estudis i recerques que s'han produït en les últimes dècades al voltant de la situació d'injustícia que experimenten les dones per a emancipar-se i desenvolupar-se individualment en igualtat de condicions respecte als subjectes masculins. Trobem, així, les recerques que ens parlen de l'existència del fenomen social anomenat sostre de vidre (*glass ceiling*). Aquest és un terme metafòric que va aparèixer per primera vegada el 1986 en *The Wall Street Journal* i que descriu les dificultats amb què es troben les dones qualificades per a ascendir professionalment de la mateixa manera que un home (Sarrió, Barberá, Ramos, i Candela, 2002; Cotter, Hermsen, Ovadia, i Vanneman, 2001; Faniko, Ellemers, Derks, i Lorenzi-Cioldi, 2017). Es tracta d'una realitat estadística que evidencia les trajectòries laborals d'homes i dones en qualsevol sector en la forma d'un diagrama de tisora. Globalment en tots els sectors, en termes de formació, les dones superen els homes, però, quan arriben a nivells intermedis de la carrera professional, els homes segueixen una trajectòria ascendent, mentre que les dones, en edats associades a la maternitat, s'estanquen o desapareixen.

Aquestes diferències en els comportaments de promoció laboral s'han anomenat també *leaky pipeline* (canonada que perd),¹ perquè algunes d'aquestes dones passen de jornada completa a jornada parcial, i fins i tot deixen el mercat laboral per un temps més o menys llarg i fins i tot definitiu (Jiménez i Fernández, 2016; Vázquez-Cupeiro, 2015; Clark Blickenstaff, 2005). També hi ha l'*sticky floor* (terra apegalós), perquè les dones que segueixen a jornada completa no modifiquen el seu lloc de treball, per la qual cosa no assumeixen càrrecs de més responsabilitat i semblen renunciar a estratègies de promoció (Dueñas Fernández, Iglesias Fernández, i Llorente Heras, 2014; Gómez Escarda, Hormigos Ruiz, i Pérez Redondo, 2016; Yap i Konrad, 2009). I, en últim

1 El Centre de Terminologia TERMCAT de la Generalitat de Catalunya arreplega una traducció més explicativa d'aquest terme: «fuga de talent femení».

lloc, cal esmentar l'anomenada «segregació horitzontal» (Bezunartea-Valencia, Caro-González, i García Gordillo, 2014) com a pràctica per la qual les dones són relegades a determinats llocs de treball quan es considera que, pel seu gènere, són més aptes o apropiades per a acomplir funcions secundàries o assistencials (Barberá, Dema, Estellés, i Devece, 2011; Ibáñez, 2017).

A Espanya, les lluites contra la discriminació directa, com ara el comiat o la no contractació de dones embarassades, la paritat en els permisos de paternitat i la igualtat de salaris, etc., són ja de domini públic i suposen una realitat tant a la majoria de les institucions públiques com en empreses privades. Tanmateix, malgrat això, tal com Torns et al. (2002) posen de manifest, encara hi ha molt camí per recórrer per a comprendre l'existència dels fenòmens d'injustícia i desigualtat referenciats. Més encara si és possible en les indústries culturals i en la musical en particular.

Dins d'aquest sector cultural trobem avui treballs importants de referència com el que l'EENCA va presentar el 2019.² En aquest treball es recopilen dades de diversos estudis previs que estableixen un clar marc de desequilibri en el sector musical a escala global. En aquest estudi s'esmenten les estadístiques de bretxa salarial al Regne Unit, on el govern recopila per llei dades de les empreses de més de 250 treballadors i que el 2019 mostren una bretxa del 29 % de mitjana en les tres principals cases discogràfiques (Universal, Sony i Warner).³ Així mateix, UK Music, l'organisme de representació de la indústria musical britànica,

va presentar l'informe quantitatiu de diversitat de la força de treball en la indústria musical britànica. Però resulta ser un treball que es limita a donar percentatges d'ètnia i sexe dins de la indústria musical (UK Music, 2018). També el 2018, l'Annenberg Inclusion Initiative va publicar un altre treball sobre inclusió en l'estudi de gravació, en el qual es treballava sobre qüestions de gènere i ètnia d'artistes, compositors/ores i productors/ores en 600 cançons de 2012 a 2017. El titular de l'estudi en aquest aspecte era clar: «Women are missing in the music industry creative roles», amb un percentatge del 22,4 % de dones artistes, un 12,3 % de compositores i un 2 % de productores (Smith, Choueiti, i Pieper, 2018) en les cançons analitzades. L'associació Women in Music del Canadà va presentar el 2015, sota el títol *A profile of Women Working in Ontario's Music Industry* (Women in Music & Nordcity, 2015), una enquesta feta a homes i dones que ajuda a presentar un perfil de la treballadora de la indústria musical a la regió d'Ontario i que destaca per dedicar-se, majoritàriament, als rols de màrqueting i promoció, producció d'esdeveniments i mànagers, amb una infrarepresentació important en els rols de producció musical i de desenvolupament de negoci. Quant als càrrecs directius, mostrava que només un 23 % estava ocupat per dones, i un 48 % de les empreses enquestades no comptaven amb dones en els càrrecs executius.

A Espanya, el debat sobre la qüestió de la desigualtat de gènere en aquest àmbit s'ha incrementat en els últims anys, sobretot per la mobilització de les dones mitjançant diferents grups de pressió i associacions (Marinas, 2019). Entre la societat civil destaca l'entitat que ha impulsat aquest treball, l'associació Mujeres de la Industria de la Música (MIM), l'associació Clásicas y Modernas, l'associació Mujeres en la Música, l'Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España i la Fundació SGAE. Això ha estat acompanyat de la realització de recerques sobre la situació de la dona en les orquestres simfòniques (Soler, 2017; Noya i Setuain, 2010) o l'estudi *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?* (Asociación Clásicas y Modernas, 2019), impulsat per l'associació Clásicas y Modernas, l'associació Mujeres

2 *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors (with the exception of the audio-visual sector)*. La European Expert Network On Culture and Audiovisual s'estableix l'any 2015 com un consorci entre la consultora Panteia i l'SMIT (Studies in Media, Innovation and Technology) de la Universitat Vrije de Brussel·les. Compta amb finançament de la Comissió Europea.

3 Es pot aprofundir en aquestes xifres en la notícia següent: <https://www.musicbusinessworldwide.com/revealed-what-major-labels-are-paying-women-compared-to-men-in-the-uk/> (musicbusinessworldwide, 2019). A més, es pot consultar l'informe generat per Warner Music sobre bretxa salarial: https://www.wmg.com/sites/g/files/g2000004716/f/201904/WARNER%20MUSIC%20UK_GPG_REPORT_2019.pdf (Warner Music Group, 2019).

en la Música, l'Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España i la Fundació SGAE. A més, la musicòloga Pilar Ramos va presentar el 2010 un treball interessant de problematització en el seu article *Luces y sombras en los estudios sobre las mujeres y la música* (Ramos, 2010). O el treball fet el 2017 pel col·lectiu Mujeres y Música sobre percentatge de dones artistes en festivals de música a Espanya. També cal destacar el debat sobre el masclisme en els mitjans de comunicació (Diagonalperiodico.net, 2013; Rockdelux.com, 2013), abordat, entre d'altres, per Rodríguez, G. S. (2008) o Gonem, F. R. (2012). O en el cas de mitjans de comunicació en Internet, Ureta, A. (2005).

LA PROBLEMÀTICA SUBJACENT I UN NOU MARC EPISTEMOLÒGIC PER A LA QÜESTIÓ

Malgrat els treballs esmentats, a Espanya hi ha poques recerques acadèmiques que han tractat la situació de la dona en la indústria musical en particular; la majoria dels treballs de referència són aquells elaborats en l'àmbit internacional, que ens mostren la present estructura material de les desigualtats en la indústria en qüestió.

Mentre que, a escala estatal, només trobem estadístiques com les que elabora el Ministeri de Cultura i Esport, que, en l'*Anuari d'estadístiques culturals* (Ministeri de Cultura i Esport d'Espanya, 2019a), afirma que, el 2018, les dones ocupaven el 45,5 % del total de treballs culturals, i, respecte als usos i consums, afirmava, en l'*Enquesta d'hàbits i pràctiques culturals 2018/2019* (Ministeri de Cultura i Esport d'Espanya, 2019b), que el 69,5 % de les dones sol escoltar música cada dia, enfront del 71,6 % dels homes. Això no obstant, ni la Classificació nacional d'activitats econòmiques de l'Estat espanyol (CNAE), ni tampoc les enquestes esmentades, ni organismes com l'Institut Nacional d'Estadística (INE) ofereixen dades sobre el que es podria anomenar indústria musical, és a dir, els seus agents, les seues activitats, les posicions directives, així com un registre per gènere de les seues condicions laborals. Ni molt menys una perspectiva

qualitativa de l'experiència de desigualtat i les seues implicacions en la vida quotidiana, en l'agència diària ni en les expectatives d'aquestes treballadores.

Observem així que, a més dels fenòmens de desigualtat i injustícia ja esmentats que afecten les dones, hi subjau un altre problema que no s'ha tingut en compte i repercuteix també en les recerques acadèmiques que són i podrien ser elaborades. I és que a Espanya existeix, en primer lloc, una dificultat notable per a reconèixer i comprendre una situació material i objectiva de la dona en la indústria musical, que resulta de com les institucions públiques i privades recapten, ordenen i registren la informació del sector socioeconòmic de l'àmbit musical. I, en segon lloc, hi ha pocs estudis que exploren els aspectes qualitatius de l'experiència, com ara el coneixement, les expectatives, les decisions i els imaginaris presents en l'agència quotidiana i els relats de vida de les treballadores del sector de la indústria musical, així com sobre la situació estructural de desigualtat en què es troben immerses. I partim de la hipòtesi que això dona lloc a una situació d'injustícia epistèmica i simbòlica (Fricker, 2007), ja que es dificulta el reconeixement de les formes de desigualtat i discriminació objectives que s'experimenten en la indústria musical.

Fins ara, a Espanya s'incomplixen les mesures proposades per la UNESCO el 2019, un marc que arreplega el sentit de la injustícia i el rebuig a la premissa de la neutralitat política de qualsevol estat, ja que aquesta situació reproduceix formes d'ignorància epistèmica (Medina, 2013) sobre com les estructures socials i culturals històriques han perjudicat la llibertat i la igualtat de la dona respecte a l'home, en termes de reconeixement i redistribució (Fraser i Honneth, 2006; Hess i Ostrom, 2007), limitant el seu accés als llocs i les funcions socials més rellevants per a la societat (Mackinnon, 1987; Kymlicka, 1995).

El fet que ni l'Estat ni les institucions de la societat civil tinguen registres de les distribucions per gènere de les variables sociològiques de les relacions laborals de la indústria musical, en primera instància, perjudi-

ca seriosament la capacitat de conèixer, reconèixer i intervenir sobre les relacions històriques i presents de desigualtat de gènere i les possibles mesures de conciliació (Radcliffe Richards, 1980; Carrasco et al., 2003; Treas, 2008; Ajenjo i García, 2014; Moreno, 2015). És a dir, això és fonamental per a poder comprendre la discriminació en el món laboral, atès que, per a evitar els problemes de la injustícia epistèmica i simbòlica sobre la dona, hem de poder comprendre al nostre torn els factors culturals que construeixen la divisió sexual del treball dins i fora de l'horari laboral. I sense aquests registres, descobrir les experiències subjectives dels subjectes, i fins i tot el subjecte de recerca mateix, resulta bastant complicat.

Les pràctiques i els discursos professionals no són fixos, sinó que canvien i es transformen segons el temps i el lloc per mitjà de la interacció social. Per tant, si en la conciliació entre la vida personal i laboral entra en joc el reconeixement del treball de cures, en la indústria musical és necessari explorar el reconeixement de les dones com a professionals capaces d'exercir càrrecs d'autoritat, en qualitat d'expertes en el seu camp (Del Val et al., 2014). Això és degut també a allò que l'antropòloga Victoria Sau ja assenyalava: que «les senyes d'identitat i cultura són causades per categories masculines exclusivament, com si les dones es desperdessen d'un somni en cada generació i trobessen que, mentre dormien, els homes ho havien fet tot» (Sau, 1993: 13) i elles no.

Tot això ens mostra la importància capital de conèixer l'estructura social i epistèmica de la societat, per a comprendre també els relats, les categories i les experiències que s'articulen, ja que no només es reproduïx una relació de desigualtat, sinó que el seu mecanisme principal es troba en el (des)coneixement heretat sobre allò que implica ser dona, les seues capacitats i les possibilitats de la seua agència; però també en allò que s'ignora sobre aquestes experiències de desigualtat. D'aquesta manera, tant el coneixement com la ignorància apareixen com el principal recurs per a l'exercici de la dominació, ja que «la ignorància i l'opacitat actuen en connivència o competeixen amb el saber en l'activació de corrents d'energia,

de desig, de productes, de significats i de persones» (Sedgwick, 1998: 14). Són patrons culturals els que marquen les pautes de reconeixement professional (Sau, 1993; Bryson, 1996).

La metodologia mixta com a resposta a la situació problemàtica del desconeixement

Una vegada contextualitzada la qüestió, el problema principal amb què ens trobem per a investigar sobre la situació de la dona treballadora dins del marc de la indústria musical (IM) ha sigut (i continua sent) la falta d'un cens a Espanya sobre els treballadors i les treballadores de la indústria musical, així com una definició clara de la seua estructura. I, des d'ací, estudis i recerques sobre les experiències d'aquestes injustícies i desigualtats que semblen estar presents en altres indústries.

Els treballs esmentats anteriorment presenten més atenció a l'estructura sociològica de la indústria, i les dades sobre consum i presència de les dones en la indústria musical que reflecteixen quantitativament una situació en la qual elles ocupen en menor mesura els llocs directius, així com les variables estructurals de classe social, nivell educatiu, gènere, origen i edat. Variables que, si bé continuen sent crucials en la constitució d'un marc de treball igualitari en la indústria, no reflecteixen l'experiència viscuda per les treballadores.

El repte que afrontem és, per tant, doble: fer una recerca i anàlisi exploratòria de l'estructura de la indústria i l'univers poblacional per a poder establir una incursió en aquest amb un mínim de rigor, alhora que recopilar i analitzar testimonis sobre les experiències dins d'aquesta estructura. Després, elaborar una metodologia combinada entre tècniques quantitatives i qualitatives semblava ser el protocol òptim, atesa la situació i els objectius, així com per la densitat de la problemàtica abordada (Mendizábal, 2018). Era necessària una enquesta per a poder abordar les dades estructurals subjacents que no hi estan presents, inclosa la distribució per gènere de les variables sociològiques presents en els estudis ja

publicats sobre les qüestions i els fenòmens principals de la desigualtat de gènere; però, sens dubte, tal com s'ha abordat des del nou marc teòric, era molt necessari elaborar una recerca qualitativa amb la qual poder arregar els testimonis i les experiències viscudes i reconegudes dins de l'estructura que s'exploraria.

A més, tal com exposa Greene (2008) en relació amb el marc teòric que hem pogut exposar, la metodologia mixta (MM) és la que millor combina els quatre dominis que fonamenten el mètode: filosofia, tècniques, directrius pràctiques per al disseny de la recerca i compromisos sociopolítics. La MM ens permet dissenyar un marc de recerca apropiat per a la qüestió abordada per la seua flexibilitat i el seu pragmatisme, fonament constitutiu del pluralisme metodològic inherent (Johnson i Onwuegbuzie, 2004), que ens permet captar i comprendre millor les diferents experiències i maneres de veure, sentir i comprendre el món social, i optimitzar així el diàleg tant entre els diferents passos de la recerca —disseny, aproximació a l'objecte, recol·lecció de dades, anàlisi i combinació de tècniques— com entre les diferents veus que es poden fer presents amb aquesta (Mendizábal, 2018; Creswell i Plano Clark, 2007).⁴

Tal com exposa Mendizábal, la MM no és avui una novetat.⁵ I des de l'obra paradigmàtica compilada per

Tashakkori i Teddlie (2003), multitud de treballs i recerques han seguit el deixant d'aquesta metodologia en l'època actual, guiant l'aproximació que els i les investigadores tracen cap a un objecte o fenomen de recerca complex, des d'una perspectiva no lineal i eclèctica. Podem resumir els seus passos i les seues virtuts en els punts següents. Primer, permet acostar-se, recopilar i mesurar un mateix fenomen simultàniament i de manera independent; això redunda en la complementarietat entre mètodes, que permet no només contrastar resultats, sinó també cobrir els buits, les paradoxes i fins i tot les contradiccions que cadascuna de les aproximacions conté, o que no és capaç d'explicar; cada mètode permet, així, millorar el disseny i desenvolupament ulterior de la tècnica —per exemple, una entrevista en profunditat permetria millorar l'elaboració d'una enquesta i viceversa, tal com procedim— (Pole, 2009; Mendizábal, 2018). Amb això s'amplia no només l'abast i l'amplitud de la recerca, sinó també l'expansió, és a dir: obri la recerca a un major rang d'aplicacions en el context sociopolític, econòmic i històric (Morse, 2003).

EL DISSENY DE LA RECERCA

Tal com hem exposat, la dificultat inicial que calia superar és que els nostres subjectes de recerca es definien com una «població oculta», o que podem anomenar de difícil accés —*hard to reach*— (Aldana i Quintero, 2008; Castro i Yáñez, 2012; Baltar i Gorjup, 2012), des del qual extraure una mostra mitjançant les tècniques del mostratge aleatori simple o qualsevol altra tècnica de mostratge probabilístic. Atés el marc, el segon problema és que tampoc no semblava just abordar l'exploració de l'estructura interna de la IM sense tenir presents la comprensió i l'agència dels subjectes que es desenvolupen en la IM. Per tant, havíem de conèixer l'experiència i els problemes reconeguts pels subjectes agents, així com les desigualtats que l'estructura de relacions de producció i reproducció en la IM ens podria oferir de manera objectiva. L'objectivació de l'experiència i l'estructura s'havia d'abordar de manera combinada, per a no caure tant en l'objectivisme empirista (Bourdieu, Chamboredon, i Passeron, 2002) com en el risc del subjectivisme que ja va denunciar

4 Seguint amb Mendizábal (2018: 8), «la premissa central és que l'ús de l'aproximació qualitativa i quantitativa, en combinació, proveeix una millor comprensió dels problemes de recerca que una aproximació» monomètode.

5 És important citar el treball pioner de Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Beverly Hills, CA: Sage. També Greene, J. C., Caracelli, V. J., i Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274. A Espanya, podem citar els treballs pioners de Verd, J., i Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa: fases, métodos y técnicas*. Madrid: La Muralla. I també Verd, J. M., i López Roldán, P. (2008). La ciencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo. *Empiria, Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 16, 13-42; Bolibar, M. M., i Joel- Lozares, C. (2013). Aplicaciones de los métodos mixtos al análisis de las redes personales de la población inmigrada. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26.

Mead (Agoff i Herrera, 2019). Per això vam elaborar un primer marc de l'estructura de la indústria musical a partir de la recopilació de dades que l'associació MIM va elaborar des de les seues associades sobre algunes de les associacions principals del sector. El mètode ha consistit a identificar empreses i treballadores per mitjà de MIM. En una segona instància, ens vam posar en contacte amb les empreses i els contactes obtinguts de les primeres i els vam demanar al nostre torn nous contactes dins del sector.⁶ Gràcies a això, hem pogut accedir a més de 90 empreses d'Espanya i 1.547 treballadors i treballadores l'activitat dels quals s'engloba en aquest àmbit de la indústria musical. També hem entrat en contacte amb treballadores autònomes, *freelance* i altres modalitats d'activitat.

Si bé les empreses pertanyents a aquestes associacions, així com els seus treballadors i les seues treballadores, no representen el total de la indústria, sí que ens oferien una fotografia inicial de la distribució de rols laborals per qüestions de gènere, des de la qual trobem la relació següent:

Taula 1 Dades ofertes per AGEDI, AEDEM, APM i ARTE, i recopilades per MIM (elaboració pròpia)

	Dones	Homes	Total
Presidència	96	163	259
Direcció	18	20	38
Operatius	642	608	1250
Total	756	791	1547

Una mirada més àmplia parlaria del sector musical, però la pròpia condició de les associades i els contactes obtinguts a manera de bola de neu ens donen una idea de quina és la població d'estudi i la IM. Parlem d'activitats que intervenen en la circulació de música, siga gravada o en viu. Incloem ací activitats d'empreses, persones o institucions com les següents: creadors i

artistes, associacions, empreses relacionades amb la representació legal, distribuïdores o agregadors digitals, editorials musicals, empreses de màrqueting i promoció, empreses de representació i/o gestió, empreses o locals de música en directe, entitats de gestió, estudis de gravació, festivals de música, segells fonogràfics i botigues de discos o comerç electrònic. A més, cal tenir en compte aquelles activitats no directament vinculades a la indústria, però que hi estableixen sinergies clares: institucions educatives, productores de televisió, cine o publicitat, productores de videojocs o mitjans de comunicació.

Totes aquestes són activitats que, generalment, es trobaven circumscrites en una distribució de posicions funcionals jeràrquiques, les quals ens revelaven una desigualtat de gènere prèvia: si bé hi ha quasi paritat de gènere d'empleats i empleades en la IM (vegeu els totals de la Taula 1), hi ha una majoria masculina la bretxa de la qual s'amplia a favor d'ells en les posicions directives (presidència i direcció) i a favor d'elles en les posicions operatives. Això ens feia intuir, com a hipòtesi prèvia, que l'alta probabilitat que ens trobéssim davant dels fenòmens del sostre de vidre, la canonada que perd, el terra apegalós i la segregació horitzontal fos més que plausible. Però quines dinàmiques, processos i característiques descriuen o feien possible aquesta distribució? I, més important encara: com era experimentada, entesa i reconeguda aquesta distribució desigual, així com les seues possibles característiques? I anant més enllà: com afectava això a les expectatives de vida i els imaginaris socials (Pintos, 1995; Taylor, 2006; Castoriadis, 2007) presents en la vida quotidiana d'elles (i d'ells) i constitutius de l'ordre social?

Acabada ja aquesta primera fase, vam passar a dissenyar, de manera estructural (Ibáñez, 1992; Verd i Lozares, 2016), grups de discussió per a mostrar les produccions discursives de les treballadores, és a dir, les expectatives, les experiències i els imaginaris presents segons els eixos rellevants sociològicament de situació contractual (estable-temporal), edat, nivell educatiu i càrregues familiars. En un pas posterior, aquests havien d'ajudar-nos a dissenyar una enquesta que permetés fer d'aquesta incursió en la població

⁶ Associació de Promotors Musicals (APM), Associació de Productors Musicals d'Espanya (PROMUSICAE), Associació de Representants Tècnics de l'Espectacle (ARTE) i Associació Espanyola d'Editors de Música (AEDEM).

oculta de les treballadores de la IM tant una anàlisi descriptiva com una generalització xicoteta del que era el nostre objectiu inicial: descobrir la situació de la dona treballadora de la IM.

Els grups de discussió es van elaborar, per mitjà de la xarxa ja definida, en funció de les variables estructurals d'edat, tipus de contracte, nivell d'estudis i maternitat, tal com s'han anat arplegant en els estudis ja esmentats en el nostre marc de recerca. Així, vam poder construir quatre grups de recerca la distribució dels quals va ser la següent:

G1: dones amb contracte indefinit, adultes joves (20-40 anys), 50 % amb nivell d'estudis universitaris, 50 % mares.

G2: dones amb contracte temporal o autònomes, adultes joves (20-40 anys), 50 % amb nivell d'estudis primaris o secundaris, 50 % mares.

G3: dones amb contracte indefinit, adultes majors (40-60 anys), 50 % amb nivell d'estudis universitaris, 50 % mares.

G4: dones amb contracte temporal o autònomes, adultes majors (40-60 anys), 50 % amb nivell d'estudis primaris o secundaris, 50 % mares.

Aquests grups es van distribuir entre les ciutats de Barcelona, Madrid, València i Bilbao, conformats per 37 treballadores de la IM —sis, dotze, quinze i quatre persones per cada grup i ciutat respectivament— i empleades en discogràfiques, empreses de gestió, periodistes i tècniques, així com artistes. D'aquesta manera, vam aconseguir un alt grau d'homogeneïtat per edat, nivell d'estudis i situació laboral, però vam trobar una sèrie d'inconvenients que podrien indicar tant una característica intrínseca a la IM o, al contrari, una característica pròpia de la nostra població així aclarida. La situació contractual més precària (més temporalitat), la trobem en el grup de València; en termes de càrregues familiars, s'observen poques maternitats, i la proporció acaba sent de tres a u. En últim lloc, el grup de discussió de Bilbao no va arribar a sis, ja que dues participants no

s'hi van presentar, però es va aconseguir una composició equilibrada i la conversa va ser fluida; i a València es van superar les expectatives per l'entusiasme de les participants, que hi van venir amb companyes d'última hora. Tampoc no va suposar un problema, més enllà d'allargar la transcripció.

L'estructura de la conversa era semioberta. A més, prèviament, vam elaborar un guió que pogués fomentar la discussió entre les participants al voltant de les qüestions del reconeixement, les expectatives i les experiències laborals i personals, repartit en cinc qüestions que s'havien de generalitzar en diferents aspectes. La primera qüestió corresponia a la percepció i valoració subjectiva de la condició femenina en la IM: «Quins avantatges i inconvenients té per a tu el fet de ser dona en la indústria musical?». Des d'ací, l'objectiu era elaborar un debat que ens aclarís el fet relatiu a les posicions funcionals ocupades, els rols exercits, així com la distribució d'aquests per àrees, molt útils per a descobrir el fenomen de la segregació horitzontal i la possible feminització (i masculinització) de determinades posicions funcionals i rols socials.

La segona qüestió abordava la percepció i els imaginaris presents en els factors possibles que determinen la carrera professional: «Quins factors laborals, socials i culturals en un sentit ampli creieu que tenen un impacte més evident en les vostres carreres professionals?». L'objectiu era descobrir la presència i la importància que es reconeixen a les variables estructurals clàssiques per a la trajectòria i la carrera professional, com ara la formació, els anys d'experiència, l'accés al capital social i el *networking* (mentors i contactes personals), la cultura laboral, les càrregues familiars, les formes de contractació (precarietat, temporalitat, salaris, etc.), així com la percepció de la desigualtat en aquests factors.

La tercera qüestió girava al voltant de la percepció del reconeixement professional d'elles, com a treballadores de la IM, per part de la societat: «Rebeu el mateix reconeixement professional que els vostres col·legues homes tant per part del sector mateix com per part del públic?». De nou, la qüestió es relacionava amb les posicions funcionals i els rols exercits, però l'objectiu

no era només que elles parlessen de la seua percepció sobre com eren reconegudes pel seu treball per mitjà de premis, de la seua presència en programacions o la seua presència com a figures mediàtiques, sinó també conèixer els seus referents d'altres treballadores que poguessen ser protagonistes. Dit altrament, ací podríem aclarir si les dones tenen com a referents en el seu imaginari altres dones o, al contrari, eren homes els qui copaven els models i referents que havien de seguir en la seua trajectòria professional.

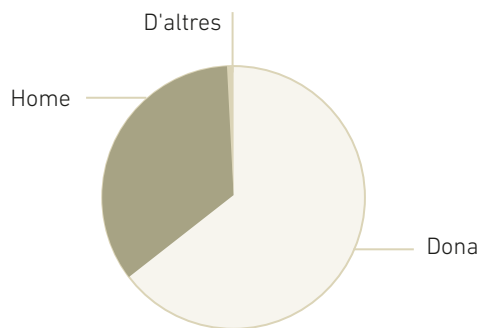
La quarta pregunta tractaria d'indagar al voltant de la qüestió de la conciliació laboral i familiar: «Com afecta el teu treball a la teua vida quotidiana? Com organitzes el teu temps en funció de la teua jornada laboral, les teues responsabilitats i les demandes del teu lloc?». L'objectiu era veure les tensions existents entre els temps de treball productiu, reproductiu, i no treball o oci, prestant especial atenció a la distribució d'horari, i la negociació i dinàmica d'organització de cada *temps vital*, segons les estructures laborals indicades, així com allò a què es renunciava o no per mantenir la carrera professional. Es posava, així, l'accent en allò que podríem anomenar consciència de la *cultura laboral*, sobretot en comparació amb els col·legues masculins.

En cinqué lloc, es volia indagar en la consciència i el reconeixement sobre la desigualtat i la discriminació experimentada sobre els aspectes ja exposats, de posicions i rols exercits, condicions laborals, conciliació, expectatives de canvis, etc.: «Si tinguesses llibertat total per a triar el teu lloc i les teues condicions de treball, què canviaries?». L'objectiu també consistia a conèixer com es construïa la identitat de *dona treballadora*, en termes vocacionals, laborals i familiars, també en relació —no necessàriament en oposició— amb la percepció de la categoria masculina (home treballador). Però, en últim lloc, si no eixia espontàniament en la conversa, es preguntaria sobre la percepció i l'experiència de la discriminació: «T'has trobat amb experiències de discriminació en el treball pel fet de ser dona?».

Ja elaborats els grups de discussió, i de manera simultània a la preparació, gravació i transcripció,

vam passar a l'elaboració d'una enquesta que pogués ser llançada en línia mitjançant la xarxa de contactes i empreses ja establerta. Continuant amb la tècnica de la bola de neu (Baltar i Gorjup, 2012; Verd i Olivé, 1999), vam demanar a les usuàries i als usuaris de les diferents associacions amb les quals havíem contactat que demanessin als seus contactes en la indústria que omplissen l'enquesta. Cal dir que aquesta es va llançar tant per a homes com dones, a fi d'evitar qualsevol biaix de gènere i poder establir un nivell de comparació, a través de la plataforma Survey Monkey; però també amb l'objectiu últim ja explicat d'aproximar-nos a una definició estadística de l'univers poblacional ocult dels i les treballadores de la indústria musical, el contorn social i sociològic, així com les experiències laborals viscudes dins de la IM.

En total, vam obtenir una mostra de 320 (n=320) respostes de la població aclarida, que, tal com hem exposat, en funció de les nostres recerques inicials, estaria conformada per almenys 1.547 persones (N=1.547), entre les quals hi havia més treballadors que treballadores.



Opcions de resposta	Respostes	
Dona	64,06	205
Home	35,31	113
D'altres	0,63	2
TOTAL	791	320

Distribució de la mostra: n=320. Font: elaboració pròpia.

Cal dir també que el compliment de l'enquesta era voluntari, així que les respostes pertanyen a persones que realment tenien algun tipus d'interès a respondre a la qüestió inicial amb què es va presentar: un estudi per a conèixer la situació sociolaboral dels treballadors i les treballadores de la indústria musical. Així mateix, tenia afany exploratori, i podríem descobrir també el nombre de persones la identitat de les quals es declarava fora del marc binari de gènere.⁷ Si tenim en compte els estudis que mostren l'existència d'allò que podem anomenar injustícia hermenèutica i injustícia testimonial (Fricker, 2007), és a dir, la dificultat de les dones per a expressar —i, amb això, prendre consciència de i trencar amb— les situacions i experiències de desigualtat i fins i tot de violència, tant per la seua condició de dependència i la seua posició social com per la por o la inseguretat a ser tractada de manera més injusta per part del seu cercle social —entrant així en una espiral de silenci—, podem assumir que les experiències trobades i arrelgades ací són, com a mínim, les situacions mínimes d'un mínim de persones que s'atreveixen a contar les experiències negatives dins del seu ambient laboral (Roco et al., 2013; Hirigoyen, 1999, 2001; Escudero, 2005).

Partint de la premissa que tota opinió recaptada mitjançant una entrevista o un qüestionari naix, en primera instància, de la forma en què es pregunta (Bourdieu, 1973), vam elaborar una bateria de preguntes que, en tot moment, va ser tamisada per l'opinió i les recomanacions de l'associació MIM. Per a elaborar-la, vam voler respondre a una sèrie de qüestions centrals en les experiències de desigualtat i injustícia del nostre marc (sostre de vidre, canonada que perd, terra apegalós i segregació horitzontal),

sota l'experiència resultant de l'elaboració dels grups de discussió.

El primer bloc de preguntes va consistir a abordar l'estructura laboral de la IM, descobrir la distribució de posicions laborals i rols funcionals segons el gènere i conèixer si les posicions més determinants, aquelles en les quals es prenen les decisions sobre què es produeix o què es distribueix, estaven repartides equitativament per gènere. Dit altrament, aquest primer bloc ens descriuria l'estatus real o objectiu de les treballadores de la IM. Per a fer-ho, vam preguntar primer sobre la identitat —home, dona, no binari, ètnia, etc.—.⁸ Seguidament, es va preguntar per l'estat civil, si hi havia descendència a càrrec o si hi havia un altre tipus de cura de persones —familiars o no— dependents dels treballadors i les treballadores de la indústria. També es va preguntar per les variables de formació, tant la reglada com la que no; les variables que responen a la trajectòria professional —anys treballats en total (trajectòria laboral), quants dins de la IM i, en particular, quants anys en el mateix lloc de treball (trajectòria professional), i, d'aquests, quants amb remuneració. Al fil d'aquestes qüestions, també ens vam interessar per la *qualitat* de la posició ocupada en la IM, és a dir, si eren autònomes, *freelance*, treballadores per compte d'altri, socis o sòcies d'empreses, etc., així com el tipus de relació contractual, atés el cas. I, al fil de la qüestió salarial, vam voler preguntar no només pels ingressos bruts anuals, sinó que també vam voler saber si el seu treball en la IM era la font d'ingressos principal.

Sens dubte, en aquest punt, preguntar pel tipus de jornada resultava necessari i, de cara a conèixer la

7 A risc que la recerca es pugui interpretar com un estudi que redunda en el marc de gènere binari, cal dir que el treball es va concebre a manera exploratòria de la qüestió de la desigualtat de la dona i auspiciat per una associació de dones, i no sobre els fonaments del marc binari, ni tampoc sobre les possibles desigualtats i injustícies del col·lectiu LGTBIQ+. Sens dubte, això és rellevant, però les limitacions de temps i pressupost ens impedièren ampliar els agents i casos possibles d'estudi. Reconeixem així que, des d'aquesta perspectiva, no només hi ha molt a investigar, sinó també la necessitat de fer-ho.

8 Cal dir que, per a aquest apartat, vam decidir preguntar per categories que es recolzessen sobre l'aspecte cultural de les possibles diferències entre identitats, i no tant sobre els aspectes biològics, o les premisses biològiques, que hi ha darrere d'aquestes diferències i que poden generar disputes o biaixos en el moment de les respostes. D'aquesta manera, *ètnia* no comparteix cap càrrega del fenotip racial d'algunes aproximacions, i *no binari* permetria arrelgagar totes les persones que, amb independència del seu sexe biològic, s'identifiquen fora del paradigma cisgènere.

possibilitat d'una segregació horitzontal, vam preguntar tant per les funcions i els rols exercits (funcions directives, executives, operatives o comunes) com per les posicions —oficis— ocupades.⁹ Per a delimitar encara més aquesta situació estructural, vam preguntar pel tipus d'empresa per a la qual es treballava.¹⁰

Això no obstant, també era necessari descobrir el cost i les condicions amb què havien aconseguit accedir als seus llocs de treball, així com les expectatives futures al voltant de la seua carrera professional, sempre atenent la qüestió sociofamiliar i les condicions de conciliació: factor clau per a entendre l'existència dels fenòmens de desigualtat que constituïen el nostre marc. Per a fer-ho, vam elaborar un segon bloc

9 Les posicions esmentades van ser: representació legal; administració; agent/màner; autoria, composició, arranador/a, lletrista; editor/a musical; executiu/va en discogràfica; intèrpret (música, cantant o corista); logística i gestió; música en directe (gestió en sales o festivals); operador/a, muntatge i transport; periodisme musical; producció audiovisual; promoció, màrqueting, relacions públiques; tècnic/a de gravació i enginyeria de so en estudi i directe; d'altres.

10 Les empreses esmentades van ser: associació musical; bufet d'advocats, representació legal i drets d'autor; distribuïdora o agregador digital; editorial musical; empresa de màrqueting i promoció o publicitat; empresa de representació i/o gestió d'esdeveniments; empresa o local de música en directe; entitat de gestió; estudi de gravació; festival de música; institució educativa; productora de televisió, cine, publicitat; productora de videojocs; mitjà de comunicació; segell fonogràfic; solista o banda; botiga de discos o comerç electrònic; d'altres.

de preguntes que abordaven qüestions com quina formació es tenia quan es començava a treballar (amb remuneració) en la IM, la disponibilitat que el lloc de treball exigia tant per a viatjar o traslladar-se a altres llocs, així com sobre la dedicació, és a dir, si el seu treball els exigia una dedicació horària major que la que convenia el seu contracte.

Si les variables de disponibilitat i dedicació, juntament amb les condicions d'accés, ens indicarien objectivament les condicions de l'acompliment de tasques, també ens podien parlar de la situació estructural d'allò que podríem anomenar la cultura laboral. Això no obstant, per a matisar més aquesta qüestió, clau sobretot per a entendre la condició d'una injustícia epistèmica, era necessari saber si elles es reconeixien en una estructura desigual, és a dir: l'estatus subjectiu que s'aconsegueix per mitjà de la vivència i l'experiència. Per a fer-ho, vam elaborar un tercer bloc de preguntes dirigides a conèixer si elles s'havien trobat amb algun tipus de barrera per a accedir al seu lloc de treball, fos per qüestions de formació o capital cultural, de capital social o de capital epistèmic (falta de coneixement per a aprofitar oportunitats, informació d'ofertes, etc.), i també edat, sexe, orientació i maternitat o paternitat. També se'ls va preguntar si, per a mantenir el seu lloc de treball o desenvolupar la seua carrera, havien hagut de renunciar a alguna cosa (vegeu Taula 1, Q33); en últim lloc, es va preguntar específicament sobre el clima laboral per a conèixer si elles havien experimentat situacions d'explotació, segregació, assetjament i fins i tot violència (vegeu Taula 1, Q34).

Taula 1.

Q33	Indica quines d'aquestes afirmacions se semblen més a la teua experiència: per a assolir les meues metes i la meua posició laboral actual en la indústria musical, he hagut de renunciar...
A	A formar-me i especialitzar-me (en aquest o altres camps laborals)
B	A part o gran part de la meua vida social anterior (amistats, família, etc.)
C	A ser mare/pare
D	A tenir una relació de parella

E	A viatjar o un altre tipus d'oci
F	A viure a la localitat on volia
G	No he hagut de renunciar a res
H	Altres treballs més avantatjosos (millor remunerats, millors horaris, posicions més elevades, etc.)
I	D'altres (especifica-ho)
Q34	De les afirmacions següents, indica quines són característiques del teu clima laboral actual:
A	Assignació de tasques denigrants, en general
B	Assignació de tasques específiques (no exigides prèviament en el lloc de treball) per la meua orientació sexual, racial, ètnica o religiosa
C	Excés de càrrega de treball sobre la meua persona i de manera indiscriminada enfront d'altres col·legues del treball per les meues característiques personals (sexe, edat, ètnia, religió, orientació sexual)
D	He sigut objecte de difusió de rumors
E	He patit assetjament sexual per part de col·legues o superiors (comentaris, acostaments excessius i fins i tot contacte no desitjat)
F	He patit alguna agressió sexual per part de col·legues o superiors
G	Judicis ofensius negatius de col·legues i superiors pel meu aspecte físic (insults, vexacions, crítiques sexistes i altres formes de ridiculització personal)
H	Judicis ofensius negatius de col·legues i superiors per la meua condició personal, les meues capacitats i pel treball realitzat (insults, vexacions, crítiques sexistes i altres formes de ridiculització personal laboral)
I	Judicis positius de col·legues i superiors pel treball, la labor i la disposició professional prestada (felicitacions, ascensos, incentius, etc.)
J	Judicis positius de col·legues i superiors pel meu aspecte físic (floretes, exaltacions d'atributs físics i sexuals)
K	Reducció de la càrrega de treball per la meua identitat religiosa, ètnica o sexual
L	Se m'ha negat indiscriminadament l'accés als recursos, materials i mitjans necessaris per a acomplir la meua labor
M	Els meus col·legues i superiors m'han fet el buit (m'han deixat aïllat o al marge del grup) en el meu lloc de treball
N	He patit l'apropiació d'idees/mèrits per part de col·legues i superiors
O	Cap de les respostes anteriors

RESULTATS DE LA RECERCA

En conjunt, els resultats obtinguts ens van mostrar, abans de tot, el sostre de vidre que defineix l'experiència laboral de les dones. Només el 14 % de les companyies independents estan dirigides

per elles. A més, en l'enquesta feta a les empreses de quatre associacions (APM, ARTE, AEDEM i PRO-MUSICAE), els càrrecs de presidència estan ocupats en un 37 % per dones, enfront d'un 63 % d'homes. En el cas dels tres grans segells discogràfics, les tres presidències estan ocupades per homes.

El perfil de la dona en la IM que ens hem trobat és el d'una dona jove adulta (entre 30 i 40 anys), que no és mare (en un 74 % dels casos), amb alta formació i coneixement d'idiomes d'entrada, que treballa a jornada completa, per compte d'altri (un 47 % dels casos), amb una vida laboral de 15 anys o menys (un 56 %), que resideix fonamentalment a Madrid o Barcelona (en un 78 % dels casos) i amb una sobrerrepresentació en els perfils laborals relacionats amb el màrqueting i les relacions públiques (25 % de les enquestades). Però també amb representació d'altres perfils relacionats amb l'administració, la logística i la gestió, tant en sales de música en directe com en festivals (37 %). A més, s'observa un clar component vocacional en les enquestades. Tot això ens indueix també a pensar que la segregació horitzontal és un fet plenament objectiu, observant, sobretot, la infrarepresentació en els perfils executius (2,1 %), intèrprets i composició (7,8 %), així com en llocs d'edició (2,1 %) i tècnics de gravació (2,6 %).

Així mateix, la IM es presenta amb una estructura precària: el sou mitjà de la indústria (en el cas obtingut de les dones) ronda els 16.800 €, i existeix també una temporalitat elevada, ja que no hi ha molts casos de trajectòries llargues dins de la IM ni en els mateixos llocs de treball. A això s'afegeixen exigències i requeriments de temps i dedicació un poc més elevats del que exigeix una jornada laboral estàndard, la qual cosa els impedeix, a parer seu, no només desenvolupar una carrera professional estable, sinó també conciliar vida familiar i laboral.

Aquesta precarietat i falta de professionalització es fa patent en els grups de discussió i ens mostra una estructura de relacions que, si bé afecta totes les dones, ho fa més com més joves són, la qual cosa afecta qüestions com la maternitat, però també el reconeixement d'elles com a professionals tan vàlides com els homes. Això no obstant, la IM es conforma com un mercat laboral precari, desigual i injust en tots els aspectes —salaris, estabilitat laboral, trajectòria i carrera professional, etc.—, inclosos ells.

Si la maternitat està entre els factors que afecten negativament la trajectòria professional, en ambdues

prospeccions i ambdós casos es percep que la conciliació laboral de la IM amb la vida social i familiar és un escull ateses les condicions laborals i els requeriments dels llocs de treball exercits; fins a un 14 % pensa així sobre la maternitat, alhora que un 16 % insisteix en la incompatibilitat entre vida personal i condicions laborals. Tant en l'enquesta com en les entrevistes observem el repartiment desigual de les tasques de la llar i els rols de cura: més de la meitat de les mares afirmen no disposar d'ajuda en les tasques de cura. Es reproduïxen així els rols de gènere, la qual cosa genera una divisió sexual del treball que afecta les expectatives laborals. Sens dubte, això és el factor determinant de l'anomenat *sticky floor* o terra apegalós: les dones entrevistades i enquestades continuen a jornada completa i no modifiquen el seu lloc de treball, per la qual cosa no assumeixen càrrecs de més responsabilitat i semblen renunciar a estratègies de promoció. Sobretot, també, quan elles mateixes reconeixen que els factors afavoridors d'una trajectòria laboral amb èxit són l'experiència (els anys en el sector, que comporten més reputació i un coneixement de la cultura laboral) i les estratègies adaptatives per a guanyar autoritat.

Un altre factor considerat negatiu és l'edat: o ser massa joves o ser massa majors per a la tasca que els requereix la IM: una cosa que, sens dubte —la percepció d'allò que la IM els requereix com a dones—, és determinant per a entendre la cultura laboral del sector, la qual és considerada, dins dels grups de discussió, «masclista».

En primer lloc, perquè valora de manera diferent homes i dones segons atributs estereotipats. La imatge dominant en l'imaginari és la d'un home de mitjana edat amb experiència, que xoca amb la dona sovint més jove, per haver-se incorporat més tard al sector.¹¹ A més, aquesta falta de valoració a l'hora de prendre decisions va acompanyada d'una menor visibilitat, ja

11 De fet, recordem que més d'un 33 % de les enquestades afirma que fa cinc anys o menys que treballa en la indústria, i més d'un 25 %, entre cinc i deu anys de trajectòria dins del sector.

que es tracta d'una professió basada en els contactes informals, i les dones tenen més dificultats per a entrar en les dinàmiques de *networking*, ser cridades i estar entre els noms dels responsables de contractació i promoció en els diferents sectors.

En segon lloc, perquè obliga les dones que romanen en la IM a adoptar, estratègicament, el llenguatge i les pràctiques masculines, és a dir, en termes d'una de les entrevistades, «havia de demostrar la teua masculinitat tot el temps». A això se suma l'absència de referents femenins dins del sector que guien altres formes de fer i d'interactuar, tal com relata una de les participants de Barcelona:

Jo recorde que, de xicoteta, no hi havia absolutament ningú a les *jams*, als concerts, i, clar, una dona que cantés i que toqués un instrument de vent no tenia cap referent, i jo ho recorde tot com una cosa mental, no? O siga, evidentment, així específic no et diria res, però crec que hi ha una càrrega que tenim les dones artistes que hem de treballar-nos-ho molt. Bé, i si t'ho vas treballant, vas superant obstacles mentals.

D'altra banda, ens trobem amb els comentaris, en forma de bromes, judicis de valor o preguntes sobre la condició femenina, que apareixen com una cosa associada a aquest ambient masculinitzat, i que exclouen, i sobretot menyscaben, la confiança que les professionals tenen en el seu treball i en la seua capacitat per a intervenir en reunions i ser escoltades pels seus col·legues. A més, en els grups de discussió arriben a incloure mencions a la possibilitat que les dones es queden embarassades, una mostra clara de la interferència dels rols de gènere en el reconeixement professional.

Això ens mostra que la cultura laboral s'articula, com veiem, al voltant de la qüestió del reconeixement en dos sentits diferents, però que es retroalimenten. Primer, la dificultat que experimenten per a ser reconegudes com a professionals de ple dret com els homes, fins i tot quan assoleixen certes posicions, la qual cosa resulta un problema de legitimitat i d'autoritat de la dona com a agent ple de la indústria musical: «Als

homes els tracten com a professionals i a les dones ens tracten com a dones», diu una de les participants del grup de Bilbao.

En segon lloc, la falta de reconeixement de les dificultats davant de les quals es troben per a desenvolupar, com a dones en qualitat de subjectes diferents de l'home, una carrera en igualtat de condicions, tot i que la seua formació de partida sol ser superior. Això s'observa sobretot quan elles escolten, en les seues reunions de treball, comentaris dels companys que solen explicar la posició aconseguida per elles a causa de la fortuna o de la bona posició econòmica. Però també quan ells expliquen a elles la raó dels gustos de cada gènere, tal com explica una de les participants del grup de València:

Es pressuposa que tu vas a manlleu, que els teus gustos són manllevats, que tu no has format una opinió pròpia sobre les coses. Costa molt que et prenguen seriosament, costa molt que una opinió sobre un disc, sobre un concert o tal valga el mateix que la d'un tio, quan tu pots tenir molta més cultura musical.

Segons les participants, es tracta d'un fet social que s'arrela en un problema cultural, de construcció d'expectatives: tal com déiem més amunt, existeix una divisió per gènere de coneixements; els homes s'associen a la racionalitat, la tecnologia i els gèneres musicals durs (*heavy*, *punk*), mentre que les dones no són vistes com a subjectes amb identitats, gust i criteri musical. Una desigualtat que queda materialitzada, tal com hem mostrat en l'enquesta, en el repartiment i la distribució de les posicions funcionals i professionals de la indústria, en les quals les dones tendeixen a desenvolupar uns oficis determinats i en una disposició laboral determinada que pot ser categoritzada com un repartiment de rols de gènere laborals.

CONCLUSIONS

D'acord amb aquesta qüestió de la situació de la dona en la indústria musical, la conclusió principal a què

arribem és que es corrobora la relació d'injustícia que es materialitza entre el coneixement de les relacions, les interaccions i els efectes de com s'articula la IM respecte de l'augment de les demandes de reconeixement de les situacions d'injustícia i desigualtat que les treballadores, cada vegada més, entenen que experimenten i que defensen que han de ser reparades. Coneixement de la pròpia situació i reconeixement envers la seua experiència són, sens dubte, la base epistèmica per a poder interrompre desigualtats i injustícies.

Els fenòmens d'injustícia com l'anomenat *sticky floor* o terra apegalós, el sostre de vidre, així com la gran influència de factors com la maternitat, el salari, la formació, la posició ocupada de partida i l'ajuda en les tasques domèstiques de la cura per part dels cònjuges per al desenvolupament d'una carrera professional, queden així corroborats.

Un dels problemes principals que afrontem amb aquest estudi recau en la dificultat d'extrapolar les nostres dades a un univers poblacional, atesa la falta d'un cens o registre dels i les treballadores de la IM. Una cosa que avui en dia continua sent una realitat. I hi ha sospites de sobra que la població que conforma tal univers és exponencialment major que la que hem trobat i de la qual hem obtingut una mostra per a fer la recerca.

En aquest sentit, si bé és legítima la percepció que la iniciativa privada ha de corregir de base aquesta cultura laboral i material masclista, sens dubte advoquem des d'ací perquè la primera barrera amb què es troba la igualtat plena siga derruïda per les administracions, elaborant un marc jurídic i legislatiu capaç de reconèixer la situació estructural de desigualtat laboral i material de les dones en la indústria musical.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Agoff, C., i Herrera, C. (2019). Entrevistas narrativas y grupos de discusión en el estudio de la violencia de pareja. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 37(110). Recuperat de <https://doi.org/10.24201/es.2019v37n110.1636>
- Aldana, B. U., i Quintero, M. A. (2008). Un estudio comparativo de tres métodos de muestreo para poblaciones ocultas o de difícil acceso. *Pensamiento Psicológico*, 4(10).
- Alicante, F. de. (2002). *Elementos para una educación no sexista: Guía didáctica de la coeducación*. Alacant: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. Recuperat de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcqf8q5>
- Baltar, F., i Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123-149.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., i Devece, C. (2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: La segregación vertical y horizontal*, 986-995.
- Bezuntea-Valencia, O., Caro-González, F. J., i García Gordillo, M. del M. (2014). La metodología mixta de investigación aplicada a la perspectiva de género en la prensa escrita. *Palabra Clave*, 17(3), 828-853. Recuperat de <https://doi.org/10.5294/pacla.2014.17.3.11>

- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., i Passeron, J. C. (2002). *El oficio de sociólogo: Presupuestos epistemológicos*. Siglo Veintiuno Editores Argentina.
- Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires: Tusquets Editores.
- Castro, J. M. C., i Yáñez, S. E. Y. (2012). Nuevas formas de muestreo para minorías y poblaciones ocultas: Muestras por encuestado conducido en una población de inmigrantes sudamericanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), 571-578.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 17(4), 369-386.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., i Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.
- Creswell, J. W., i Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., i Llorente Heras, R. (2014). Descomposición del GAP salarial por género en el mercado de trabajo español. En *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, (p. 703-722). Sevilla: SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). Recuperat de <https://idus.us.es/handle/11441/40954>
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., i Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.
- Fraser, N. (1990). Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy. *Social Text*, 25/26, 56-80. Recuperat de <https://doi.org/10.2307/466240>
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press.
- Gómez Escarda, M., Hormigos Ruiz, J., i Pérez Redondo, R. J. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista mexicana de sociología*, 78(2), 203-228.
- Gonem, F. R. (2012). Estudios feministas y medios de comunicación: Avances teóricos y periodísticos en España y Argentina. *F@ro: revista teórica del Departamento de Ciencias de la Comunicación*, 1(16), 14-27.
- Greene, J. C. (2008). Is Mixed Methods Social Inquiry a Distinctive Methodology? *Journal of Mixed Methods Research*, 2(1), 7-22. Recuperat de <https://doi.org/10.1177/1558689807309969>
- Greene, J. C., Caracelli, V. J., i Graham, W. F. (1989). Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs. *Educational evaluation and policy analysis*, 11(3), 255-274.
- Ibáñez, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos* (Vol. 303). Madrid: CIS-Centre d'Investigacions Sociològiques.
- Jiménez, R. G.-P., i Fernández, C. J. (2016). La brecha de género en la educación tecnológica. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 24, 743-771.
- Johnson, R. B., Meeker, K. M., Loomis, E. J., i Onwuegbuzie, A. J. (2004). Development of the philosophical and methodological beliefs inventory. En *Annual meeting of the American Educational Research Association*. San Diego, CA.
- Johnson, R. B., i Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational researcher*, 33(7), 14-26.
- Medina, J. (2013). *The Epistemology of Resistance: Gender and Racial Oppression, Epistemic Injustice, and the Social Imagination*. Oxford University Press.
- Mendizábal, N. (2018). La osadía en la investigación: El uso de los métodos mixtos en las ciencias sociales. *Espacio abierto*, 27(2), 5-20.
- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed and multi-method research design. En Abbas Tashakkori, A., i Teddlie, C. (ed.). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Otero, L. M. R. (2018). Bullying homofóbico en México a nivel de secundaria: El contexto de Nuevo León. *Revista de psicología (Lima, Perú)*, 36(2), 631-659.
- Pintos, J. L. (1995). Los imaginarios sociales: *La nueva construcción de la realidad social*. Maliaño: Editorial Sal Terrae.
- Pole, K. (2009). Mixed methods designs. A review of strategies for blending quantitative and qualitative methodologies. *Renglones*, 60, 37-42. https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/252/kathryn_pole.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rodríguez, G. S. (2008). Violencia machista y medios de comunicación. El tratamiento informativo de los delitos relacionados con el maltrato a mujeres. *Comunicación y hombre*, 4, 3-15.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., i Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

- Tashakkori, A., i Teddlie, C. (ed.). (2003). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taylor, C. (2006). *Imaginarios sociales modernos*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ureta, A. (2005). La Red al servicio de las mujeres. Aproximación a la relación mujer y medios de comunicación en Internet. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 11, 375-392.
- Vázquez-Cupeiro, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: Una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, 22(68), 177-202.
- Verd, J. M. i Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Síntesis.
- Weick, K. E. (2007). The Generative Properties of Richness. *Academy of Management Journal*, 50(1), 14-19. Recuperat de <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24160637>
- Yap, M., i Konrad, A. M. (2009). Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 593-619.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Young, I. M. (1990). *La justicia y la política de la diferencia*. València: Cátedra, Institut de la Dona, Universitat de València.

NOTA BIOGRÀFICA

Miguel Ángel G. Escribano

és llicenciat en Sociologia per la UCM i doctor en Humanitats per la UC3M, amb una tesi sobre música, política i canvi social en el tardofranquisme i la transició. Actualment, és professor i investigador del Departament d'Humanitats: Filosofia, Llenguatge i Literatura de la UC3M. Està especialitzat en l'estudi de la relació entre cultura popular i moviments socials i polítics històrics i presents.

Nacho Gallego

és professor i investigador del Departament de Comunicació de la Universitat Carlos III de Madrid. La seua especialitat és l'estudi de la comunicació sonora, la ràdio i la cultura musical. Va fer la seua tesi doctoral, el 2010, sobre *podcasting* com a mitjà de distribució de continguts sonors. Gallego codirigeix el màster en Indústria Musical i Estudis Sonors de la UC3M i ha col·laborat amb *No es un día cualquiera* de Ràdio Nacional d'Espanya.

Dafne Muntanyola-Saura

és doctora en Sociologia i investigadora i docent del Departament de Sociologia de la UAB. La seua labor se centra a entendre el treball creatiu mitjançant l'anàlisi de vídeo, el desenvolupament d'eines de recerca i models interdisciplinaris basats en la cognició distribuïda i encarnada. També treballa la problemàtica del gènere en la vida quotidiana, en la ciència i en les arts.

